UNE QUESTION DE LOI ET DE DROIT

Édition vulgarisée du Code du travail

Québec

85-3295/

UNE QUESTION DE LOI ET DE DROIT

Édition vulgarisée du Code du travail

Conception
Colombe Cliche,
Direction des communications

Recherche
Gaston Nadeau,
Centre de recherche et de statistiques
sur le marché du travail

Rédaction
Colombe Cliche
Gaston Nadeau

Révision linguistique
Hélène Chouinard,
Direction des communications

Production et diffusion
Michel M. Fortier,
Direction des communications

Composition et montage
Compélec inc.

Dépôt légal — 3e trimestre 1984
Bibliothèque nationale du Québec

ISBN 2-551-09585-9

© Gouvernement du Québec, 1984

Tous droits de traduction et d'adaptation, en totalité ou en partie, réservés pour tous pays. Toute reproduction pour fins commerciales, par procédé mécanique ou électronique, y compris la microreproduction, est interdite sans l'autorisation écrite de l'Éditeur officiel du Québec.

AVERTISSEMENT

Le présent document est un document d'information. Il n'a, en conséquence, aucune valeur légale et il faudra toujours se référer au texte de la loi pour connaître précisément la nature et la portée de celle-ci.

SOMMAIRE

LE DROIT D'ASSOCIATION 7

Définition 7
La protection du droit d'association 8

L'ACCRÉDITATION 11

Les principaux avantages et les principaux droits 11
L'obtention d'une accréditation 12
L'accréditation et les modifications de l'entreprise 19
La durée de l'accréditation 20

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE 21

La négociation sans aide 22
La négociation avec une aide extérieure 25
Les moyens de pression: la grève et le lock-out 29
La signature de la convention collective et le protocole de retour au travail 33

L'ARBITRAGE D'UN GRIEF 37

Qui peut déposer un grief 37
La procédure à suivre 39
L'audition du grief 41
Les délais 41

LES SERVICES PUBLICS ET LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC 43

LA RÉVISION DES DÉCISIONS ET L'APPEL AU TRIBUNAL DU TRAVAIL 45

La révision 45
L'appel 46

Le Code du travail est l'une des lois qui touchent le domaine du travail au Québec, comme la Loi sur les normes du travail et la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Ces dernières fixent un certain nombre de conditions de travail obligatoires qui s'appliquent à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs.

Le Code du travail se distingue de ces lois parce qu'il ne fixe pas de conditions de travail. Il présente plutôt une série de moyens permettant à un employeur* et à ses salariées et salariés, regroupés en association, de s'entendre sur toute question relative aux conditions de travail.

Qu'est-ce que le droit d'association? Quelles sont les règles que doivent respecter les employeurs et les salariés tout au long du processus de la syndicalisation? Quels sont les droits qui sont inclus dans le Code du travail? À qui doit-on s'adresser pour les faire respecter? Autant de questions auxquelles répond le Code du travail, pierre angulaire de notre régime de relations du travail.

---

* Note: Dans ce document, la forme masculine désigne aussi bien les femmes que les hommes.

LE DROIT D'ASSOCIATION

DÉFINITION

Qu'est-ce que le droit d'association?

C'est le droit des personnes, qu'elles soient des employeurs ou des salariés, de se mettre ensemble pour défendre leurs intérêts économiques et professionnels.

Est-ce que toute personne qui travaille peut se prévaloir des droits qu'accorde le Code du travail?

Non. Il faut d'abord remplir une condition importante, celle d'être une ou un salarié tel que le définit le Code du travail.

Le salarié

Un salarié, c'est quoi?

C'est une personne qui exécute un travail sous la direction d'une autre personne et qui reçoit en échange un salaire.

Est-ce que toute personne qui répond à cette définition est considérée comme salariée?

Non. Toute personne qui représente un employeur auprès des employés n'est pas un salarié. Par exemple, un gérant ou un contremaître ne sont pas considérés comme des salariés.

Que faut-il faire pour former une association?

Le Code du travail ne répond pas à cette question. Il établit une série de règles auxquelles doivent se soumettre les employeurs et les salariés qui sont déjà regroupés en association.

LA PROTECTION DU DROIT D'ASSOCIATION

Le Code du travail interdit l'exercice de pressions ou l'imposition de sanctions contre une personne ou un groupe de personnes qui se prévaut du droit d'association ou de tout autre droit protégé par le code.

Il protège aussi la ou le salarié qui exerce des activités syndicales contre les personnes qui pourraient l'empêcher d'exercer ses droits.

Les activités syndicales

Qu'est-ce qu'on entend par « activités syndicales« ?

Dans le Code du travail, on n'utilise pas l'expression « activités syndicales » telle quelle. On parle d'un « droit qui résulte du Code ». Ainsi, un certain nombre de droits sont protégés par le code: par exemple, les démarches entreprises pour former une association de salariés, la signature d'une carte d'adhésion à cette association, la participation à une grève légale, le dépôt d'un grief.

Est-ce que la protection des salariés est complète?

Toutes les sanctions sont interdites si elles sont prises pour brimer l'exercice d'activités syndicales.

Si l'employeur ne mentionne pas les activités syndicales comme motif de la sanction, le salarié lésé peut-il quand même la contester?

Oui, car la personne chargée d'étudier le litige a le pouvoir de vérifier si le motif de sanction invoqué par l'employeur est la véritable cause de la sanction.

Comment un salarié lésé dans ses droits peut-il se plaindre?

Il a 30 jours pour porter plainte par écrit au Bureau du commissaire général du travail et ce, à partir de la date de la sanction.

Quels résultats un salarié peut-il escompter du dépôt d'une plainte?

Si un salarié a été privé de salaire, le commissaire peut ordonner à l'employeur de lui verser l'équivalent du salaire perdu, y compris les intérêts. Il peut également annuler toute autre forme de sanction qui aurait pu être prise contre l'employé. Ainsi, on ordonnera à l'employeur de reprendre à son service l'employé congédié, de redonner les mêmes horaires et les mêmes tâches à la personne dont l'horaire de travail ou la tâche aurait été modifié.

Le recours civil et le recours pénal

Ces plaintes constituent un recours civil; existe-t-il d'autres types de recours?

Il existe un recours dit pénal, en plus du recours civil.

Quelle différence existe-t-il entre ces deux recours?

Dans le recours pénal, la personne déclarée coupable doit payer une amende. Toutefois le montant de l'amende n'est pas remis au salarié. Dans le recours civil, l'employeur doit, s'il est reconnu coupable, replacer le salarié dans la situation où il était avant l'imposition de la sanction.

Comment savoir quel recours utiliser?

Cela dépend de l'objectif recherché et de la nature du geste illégal dont on veut se plaindre. Ainsi, une personne qu'on a menacée pour l'inciter à s'abstenir d'adhérer à une association de salariés pourra déposer une plainte pénale.

Par contre, si la même personne a été congédiée, elle exercera plutôt un recours civil au terme duquel elle pourra retrouver son emploi et récupérer le salaire perdu.

Y-a-t-il des limites dans l'exercice des droits qu'accorde le code?

Oui. La sollicitation d'adhésion pendant les heures de travail de même que la tenue de réunions syndicales sur les lieux du travail sont interdites.

Que se passe-t-il si un employeur participe de quelque façon que ce soit à la formation ou aux activités d'une association de salariés?

Il peut être poursuivi et avoir à payer une amende s'il agit de la sorte. Les mêmes peines sont prévues pour les dirigeants et l'association qui se serait laissé dominer. De plus, l'association coupable risque la dissolution.

À qui doit se plaindre le salarié qui a des motifs de croire que son association est dominée?

Si l'association recherche l'accréditation, le salarié doit signaler la prétendue domination à l'agent d'accréditation ou au commissaire du travail chargé du dossier. De plus, il peut, dans tous les cas, déposer une plainte au Tribunal du travail.

L'ACCRÉDITATION

Une fois l'association formée, il faut, pour bénéficier des droits que la loi donne aux syndicats, entamer les procédures qui permettront à l'association d'être accréditée.

LES PRINCIPAUX AVANTAGES ET LES PRINCIPAUX DROITS

Quels sont les principaux avantages que donne le Code du travail à une association accréditée?

- L'association accréditée devient l'unique porte-parole du groupe de salariés pour toute question relative aux conditions de travail.
- Le statut d'association accréditée oblige l'employeur à négocier une convention collective et ce, avec la seule association accréditée.
- L'association accréditée a aussi le droit de faire prélever sur la paie de chaque salarié l'équivalent d'une cotisation syndicale. C'est la « formule Rand ».

Est-ce qu'une association non accréditée peut négocier une convention collective?

Oui. Cependant, seule l'association accréditée peut bénéficier des avantages du code.

L'accréditation donne-t-elle d'autres droits ou avantages aux salariés et à l'employeur?

Aux salariés
Ils ont droit à un traitement juste et équitable de la part du syndicat. Ils ont également l'assurance que leurs conditions de travail ne pourront être modifiées sans l'accord de leur syndicat et ce, à compter du dépôt de la demande d'accréditation.

À l'employeur
Il est assuré qu'il n'y aura plus qu'un seul porte-parole des salariés pour toute question relative aux conditions de travail.

L'OBTENTION D'UNE ACCRÉDITATION

LES ÉTAPES PRÉALABLES

Que doivent faire des salariés, regroupés en association, pour obtenir une accréditation?

Tenir une assemblée

Pour obtenir une accréditation, l'association de salariés doit faire une demande d'accréditation et prendre, en assemblée générale, une décision formelle à cet effet.
Les membres présents à cette assemblée doivent également désigner les personnes qu'ils autorisent à déposer en leur nom une demande d'accréditation. Ces décisions prennent la forme de résolutions.

Faire une demande au Bureau du commissaire général du travail

L'association doit déposer un document appelé « requête en accréditation » (voir la page ci-contre), qu'on obtient en s'adressant au Bureau du commissaire général du travail. On doit joindre à ce document une copie des résolutions adoptées en assemblée et les cartes de membres.

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

REQUÊTE EN ACCRÉDITATION

Faire parvenir la requête à l'une ou l'autre des adresses suivantes:

Bureau du commissaire général du travail 425 est, rue Saint-Amable Québec, QC G1R 4Z1	ou	Bureau du commissaire général du travail 255 est, boul. Crémazie Montréal, QC H2M 1L5

Requête de l'association (fraternité, syndicat ou union)

Inscrire exactement le nom de l'association en précisant, s'il y a lieu, la section locale

Adresse du siège social ou du bureau d'affaires

N° de téléphone

1- Organisme auquel l'association est affiliée

2- L'association demande à être accréditée selon le Code du travail à l'égard du groupe de salariés suivant

Veuillez indiquer clairement le groupe pour lequel l'accréditation est demandée

Nom et adresse de l'employeur

N° de téléphone

Adresse de l'établissement visé

N° de téléphone

Genre d'entreprise

3- La requête est signée par les représentants mandatés de l'association et autorisée par résolution dont copie conforme est ci-annexée

4- Les formules d'adhésion accompagnent cette requête.

Fait à ce jour de de l'année mil neuf cent

et signé pour et au nom de l'association par ses représentants mandatés

Mandataires

Nom et adresse		Nom et adresse	
Signature	N° de téléphone	Signature	N° de téléphone

Agent d'affaires ou représentant de l'association requérante

Nom	Adresse	N° de téléphone

À l'usage du ministère seulement

Région et sous-région	Code d'activités	Code d'affiliation	N° de dossier	N° de requête

88-3884

N.B.: Il n'est pas nécessaire d'utiliser cette formule. Toutefois, toutes les informations incluses dans cette formule doivent apparaître dans la requête.

LE MOMENT

Les délais à respecter

À quel moment peut-on faire une requête en accréditation?

Si la requête vise un groupe de salariés qui n'est pas encore représenté par une association accréditée

LA REQUÊTE PEUT ÊTRE FAITE EN TOUT TEMPS, sauf si un autre syndicat a déjà fait une demande pour ce même groupe ou une partie de ce groupe. Dans ce cas, il faut déposer la requête au plus tard le même jour que la première.

Si la requête vise un groupe de salariés déjà accrédité ou une partie de ce groupe, plusieurs situations sont possibles

1) Une convention collective est en vigueur:

LA REQUÊTE PEUT ÊTRE FAITE ENTRE LE 90e ET LE 60e JOUR PRÉCÉDANT LA DATE D'EXPIRATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

2) Une convention collective a été signée, mais les parties ont négligé d'en faire le dépôt au Bureau du commissaire général du travail:

LA REQUÊTE PEUT ÊTRE FAITE 60 JOURS APRÈS LA DATE DE LA SIGNATURE DE CETTE CONVENTION.

3) La convention collective n'est pas conclue, il n'y a pas de différend soumis à l'arbitrage, mais les salariés ont acquis le droit de grève:

LA REQUÊTE PEUT ÊTRE FAITE 6 MOIS APRÈS L'ACQUISITION DU DROIT DE GRÈVE PAR LE GROUPE VISÉ.

L'OUVERTURE D'UN DOSSIER

Que se passe-t-il une fois que la requête est déposée?

Une fois la requête déposée, le commissaire général du travail ouvre un dossier

- qu'il confie à un *agent d'accréditation* lorsqu'il n'y a qu'une seule association requérante et qu'il n'y a pas d'association accréditée qui représente déjà (en partie ou en totalité) le groupe de salariés visé par la requête;
- qu'il transfère de l'agent d'accréditation à un *commissaire du travail* dans les cas suivants:
  1) l'employeur s'oppose dans les délais prévus à la description du groupe de salariés visé par la demande;
  2) l'agent d'accréditation a des raisons de croire que l'association requérante est dominée par l'employeur. Une plainte formelle a également pu être déposée à ce sujet;
  3) l'inclusion ou l'exclusion de certaines personnes pose un problème;
- qu'il confie à un *commissaire du travail* lorsqu'il y a plus d'une association requérante ou qu'il y a déjà en place une association accréditée.

Association dominée

Il s'agit d'un synonyme de ce que l'on appelle, dans le jargon courant, un « syndicat de boutique ». En d'autres termes, il s'agit d'une association de salariés qui dans son organisation ou son fonctionnement s'est laissé manipuler par l'employeur.

Qu'advient-il quand un pareil syndicat existe dans une entreprise?

L'employeur comme le syndicat peuvent être condamnés à payer une amende. De plus, le syndicat pourrait être dissous ou privé de l'obtention de l'accréditation.

Pourquoi?

Cela va à l'encontre du principe qui veut qu'un syndicat soit le défenseur des intérêts de ses membres face à l'employeur, ce qu'il ne peut pas être s'il est dominé ou financé par l'employeur.

LA DÉTERMINATION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Le groupe de salariés pour lequel une association cherche à être accréditée s'appelle l'unité de négociation.

La détermination de l'unité de négociation est une question fondamentale, puisque l'accréditation confère à une association le droit exclusif de représenter un groupe de salariés.

Qui détermine ce groupe?

La détermination de l'unité de négociation appropriée revient dans un premier temps à l'association de salariés qui demande l'accréditation. Elle doit d'ailleurs circonscrire ce groupe lors de la rédaction de sa requête en accréditation.

L'association a-t-elle le dernier mot?

Non. On donne à l'employeur le droit de proposer ce qui, à son avis, devrait constituer une unité de négociation appropriée.

Qui tranche dans les cas où l'employeur et l'association ne s'entendent pas sur cette question?

C'est le commissaire du travail.

Le commissaire du travail a-t-il d'autres choix que ceux proposés par les parties?

Oui, c'est pour cette raison que l'on dit qu'il a pleins pouvoirs en matière de détermination de l'unité de négociation. Notons cependant qu'il n'a pas à identifier l'unité la plus appropriée, mais simplement une unité appropriée.

LE CARACTÈRE REPRÉSENTATIF

Une fois identifié le bassin de salariés pour lequel on négociera éventuellement une convention collective, il faut procéder à l'évaluation de la représentativité du syndicat.

Comment évalue-t-on le caractère représentatif d'un syndicat?

Il s'agit d'abord de vérifier si une majorité des salariés de l'unité de négociation souhaitent être représentés, pour négocier leurs conditions de travail, par le syndicat qui demande une accréditation. Pour y arriver, l'agent d'accréditation ou le commissaire du travail vérifie soit par le simple décompte des cartes d'adhésion, soit par la tenue d'un vote au scrutin secret, si le syndicat représente une majorité de salariés.

Quel est le pourcentage requis pour détenir le caractère représentatif?

Décompte des cartes
Si l'on procède à cette vérification par le décompte des cartes, l'association regroupant comme membres une majorité absolue (50% + 1) des salariés de l'unité de négociation détiendra ce caractère représentatif.

Scrutin secret
La règle de la majorité absolue s'applique aussi. Cependant, il peut arriver qu'aucune association en présence n'obtienne une majorité absolue des voix, même si le total des voix exprimées en faveur de tous les requérants démontre qu'une majorité absolue de salariés désire la syndicalisation.

- **S'il y a deux requérants**
Le commissaire accrédite l'association qui a reçu le plus de votes.

- **S'il y a trois requérants**
On ordonne un deuxième tour de scrutin auquel ne peut participer l'association qui au premier tour a recueilli le moins de voix. On applique à ce deuxième scrutin la même règle que lorsqu'il y a deux requérants.

La suspension des négociations

Si le requérant en accréditation tente de déloger le syndicat en place, le commissaire du travail chargé du dossier peut ordonner la suspension des négociations et de l'exercice du droit de grève et de lock-out. Ainsi, il peut empêcher le renouvellement de la convention collective jusqu'à ce qu'il ait rendu une décision finale sur la requête en accréditation. Toutefois, il n'est pas obligé de le faire.

Pendant cette période, l'employeur a l'obligation de maintenir les conditions de travail prévues à la convention collective. Le syndicat en place, quant à lui, n'a pas le droit d'inciter les salariés à cesser de fournir leur prestation de travail.

Dans le cas où le requérant en accréditation parvient à déloger le syndicat en place alors que la convention collective avait déjà été conclue, il peut soit accepter cette convention, soit y renoncer pour en négocier une autre. Il n'a qu'à expédier un avis à cet effet à l'employeur et au commissaire général du travail.

Après avoir franchi toutes ces étapes, l'association devrait avoir obtenu son accréditation. Celle-ci peut toutefois, par le biais de diverses procédures prévues à la loi, être modifiée ou parfois même disparaître.

La décision rendue par le commissaire du travail peut également être modifiée. Pour ce faire, les personnes concernées doivent porter la décision du commissaire en appel devant le Tribunal du travail, qui tranchera toute question en litige. (Voir le chapitre qui traite de cette question.)

L'ACCRÉDITATION ET LES MODIFICATIONS DE L'ENTREPRISE

Il est possible qu'on se demande si de nouvelles fonctions qui n'existaient pas au moment de l'accréditation sont visées par le certificat d'accréditation. Ainsi, un syndicat accrédité pour représenter tous les employés d'une entreprise de livraison peut se demander si les employés du nouveau service d'emballage sont aussi visés par son accréditation.

Pour le savoir, il suffit de faire une demande en ce sens au Bureau du commissaire général du travail.

> Cette demande peut d'ailleurs être faite pour obtenir une décision sur toute question relative à une accréditation. Exemples: Une certaine personne est-elle salariée? Cette personne est-elle visée par l'accréditation? Etc.

Doit-on suivre une procédure spéciale pour faire cette demande?

Non. La requête peut être faite en tout temps. Il suffit que l'on expose clairement ce qui est demandé.

Si l'entreprise dans laquelle un syndicat a été accrédité est vendue, est-ce que le syndicat perd tous ses droits?

Non. La loi prévoit que, peu importe ce qu'il advient de l'entreprise (sauf sa fermeture définitive ou sa vente en cas de faillite), le syndicat, l'accréditation, la convention collective ou toute autre procédure qui la concerne se retrouvent chez le nouvel employeur.

Le syndicat doit-il faire une demande spéciale pour que la transmission de ces droits se fasse?

Non, l'application de la loi est automatique. Toutefois, s'il surgit un problème particulier, il suffit de faire une demande au Bureau du commissaire général de travail, qui rendra la décision appropriée.

LA DURÉE DE L'ACCRÉDITATION

Une accréditation peut disparaître de deux façons:

- lorsqu'on en demande la révocation;
- lorsqu'un autre syndicat obtient l'accréditation pour un groupe de salariés déjà accrédité.

LA RÉVOCATION D'UNE ACCRÉDITATION

Qui peut demander la révocation d'une accréditation?

Ce peut être l'employeur concerné, un salarié de l'unité de négociation ou une association de salariés intéressée.

Pour quels motifs peut-on demander la révocation d'une accréditation?

Pour deux motifs:

- parce que le syndicat a cessé d'exister;
- parce qu'il ne regroupe plus la majorité absolue des salariés de l'unité de négociation pour laquelle il a été accrédité.

Quand peut-on demander la révocation de l'accréditation?

Au même moment que celui où l'on peut déposer une requête en accréditation pour un groupe de salariés déjà accrédité.

L'ACCRÉDITATION D'UN AUTRE SYNDICAT

Il est à noter qu'une autre association a rarement intérêt à faire une telle demande puisqu'il lui suffit de déposer une equête en accréditation, requête qui comporte implicitement une demande de révocation de l'accréditation détenue par le syndicat en place.

Quelles sont les conséquences de la disparition de l'accréditation?

Elle entraîne en même temps celle de tous les droits et avantages qui y sont reliés.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

L'accréditation a pour objectif principal de permettre la négociation et la conclusion éventuelle d'une convention collective.

Cette négociation, les parties syndicale et patronale peuvent très bien la mener seules à son terme. C'est la *négociation sans aide*. Cependant, il peut arriver que les parties aient de la difficulté à conclure une convention collective de travail et se voient dans l'obligation de faire appel à une aide extérieure pour résoudre un différend, ou les aider à rédiger et même se faire imposer, en tout ou en partie, un contenu de convention collective. Dans ce cas, on parle de *négociation avec une aide extérieure*.

LA NÉGOCIATION SANS AIDE

CE QU'ON NÉGOCIE

Les parties syndicale et patronale négocient ce qu'on appelle une convention collective.

La convention collective

Qu'est-ce qu'une convention collective?

C'est un document précisant les conditions de travail qui s'appliquent aux salariés de l'unité de négociation et sur lesquelles les parties s'entendent.

Qu'est-ce qui peut être qualifié de « conditions de travail »?

Il n'existe pas de définition formelle de cette expression. Cependant, on peut dire qu'une convention collective contient généralement des clauses portant sur les droits de gérance, les droits syndicaux, les congés et les vacances, les horaires de travail, les assurances collectives, la procédure interne de règlement des griefs, les salaires et l'ancienneté.

Une convention collective peut-elle contenir n'importe quelles conditions de travail?

Oui, du moment qu'il s'agit d'une condition de travail qui n'est pas interdite par la loi ou la société en général. On ne peut pas, par exemple, négocier un salaire inférieur au salaire minimum ni négocier un salaire différent pour des femmes qui accomplissent le même travail que des hommes dans une même entreprise.

Si par ignorance on négocie une condition de travail contraire à la loi, qu'advient-il?

La clause concernée est nulle. On doit alors se comporter comme si elle n'existait pas, tout en continuant à appliquer le reste de la convention collective.

QUI NÉGOCIE

Qui peut négocier une convention collective?

Seule une association de salariés accréditée et un employeur peuvent négocier une convention collective en utilisant le code. Un employeur peut, s'il le désire, négocier par l'intermédiaire d'une association d'employeurs.

Combien peut-on négocier de conventions collectives?

Une seule par groupe de salariés visés par l'accréditation.

QUAND NÉGOCIER

Quand peut-on commencer les négociations?

S'il s'agit de renouveler une convention collective (ou une sentence arbitrale qui en tient lieu), on peut commencer les négociations dans les 90 jours qui précèdent la fin de cette convention, à moins que la convention ne prévoie un autre délai.

Quel est le délai s'il s'agit d'une première convention collective, ou encore si un nouveau syndicat remplace celui qui avait négocié la convention antérieure?

Les négociations peuvent alors débuter en tout temps après l'obtention de l'accréditation.

COMMENT ENTREPRENDRE LA NÉGOCIATION

Quelle procédure doit-on suivre quand on décide d'entreprendre des négociations?

Au moins 8 jours avant la date prévue de la première rencontre, l'association accréditée ou l'employeur doit aviser l'autre partie, par écrit, de son intention de commencer les négociations. Cet avis doit indiquer la date, l'heure et le lieu de la première rencontre. De plus, une copie de cet avis doit être transmise au ministre du Travail.

L'avis

Pourquoi doit-on envoyer une copie de l'avis au ministre?

Le ministre, à la date de réception de la copie, en avise les parties. Cette date constitue *le début de la phase des négociations* et sert à déterminer le moment à partir duquel on peut exercer le droit de grève ou de lock-out.

Si l'avis n'est pas expédié au ministre, le droit de grève ou de lock-out peut-il être exercé?

Il peut quand même être exercé. Dans ce cas, on doit présumer d'une date d'envoi de l'avis de négociation et de la réception d'une copie par le ministre. Signalons que la date présumée est la même pour l'envoi de l'avis à l'autre partie que pour la réception d'une copie par le ministre.

S'il s'agit de négocier le renouvellement de la convention collective (ou d'une sentence arbitrale qui en tient lieu), l'avis est présumé être donné le jour de l'expiration de la convention collective ou de la sentence arbitrale.

S'il s'agit d'une négociation à laquelle participe un syndicat nouvellement accrédité, l'avis est présumé être donné 90 jours après la date d'obtention de l'accréditation.

NÉGOCIER AVEC DILIGENCE ET BONNE FOI

Quand la date du début des négociations est arrivée, quelles exigences les parties doivent-elles remplir?

À cette étape, l'une des rares exigences que pose la loi consiste à obliger les parties à négocier avec diligence et bonne foi.

Que veut dire négocier avec diligence et bonne foi?

Comme l'a déjà souligné un juge du Tribunal du travail, il s'agit de la « manifestation d'un effort véritable pour trouver un terrain d'entente sur les conditions de travail ». Par exemple, cette manifestation est inexistante lorsqu'une partie exige de l'autre des délais injustifiés pour la rencontrer, ou encore lorsqu'elle refuse de répondre à ses offres.

À qui peut-on se plaindre d'un manquement à cette obligation?

Au Tribunal du travail.

LA NÉGOCIATION AVEC UNE AIDE EXTÉRIEURE

Que peuvent faire les parties qui ont négocié avec diligence et bonne foi et qui ne parviennent pas à un accord?

Elles peuvent

- soit faire appel à un conciliateur si elles veulent que le contenu de la convention collective soit négocié;
- soit recourir à l'arbitrage de différend, qui fera en sorte que l'arbitre imposera le contenu de la convention collective et ce, en tout ou en partie.

L'INTERVENTION D'UN CONCILIATEUR

Doit-on nécessairement faire appel aux services d'un conciliateur s'il y a un blocage des négociations?

Non. L'intervention du conciliateur est facultative, sauf si elle est imposée par le ministre ou encore lorsque les parties souhaitent obtenir l'arbitrage de leur *première convention collective*. Dans ce cas, la conciliation est un préalable à l'arbitrage.

Quel rôle joue le conciliateur?

Son rôle consiste à aider les parties à conclure une entente. C'est habituellement un fonctionnaire du gouvernement qui n'est pas directement impliqué dans le conflit, et sa longue expérience des négociations lui permet de « faire le pont » entre les parties.

Comment procéder pour obtenir l'aide d'un conciliateur?

La partie qui veut obtenir l'aide d'un conciliateur en fait la demande au ministre du Travail et en avise le même jour l'autre partie. Cette demande peut être faite en tout temps durant la phase des négociations et oblige le ministre à nommer un conciliateur dès que la demande lui en est faite.

Une partie peut-elle refuser d'assister à une réunion convoquée par le conciliateur?

Non. Les parties sont tenues d'assister à ces réunions.

L'ARBITRAGE D'UN DIFFÉREND

Si, malgré l'intervention d'un conciliateur, les parties ne parviennent pas à s'entendre sur un texte de convention collective, elles peuvent soumettre leur différend à l'arbitrage.

Le différend

Un différend, c'est quoi?

La loi en donne une définition qu'on peut résumer comme étant l'apparition d'un blocage lors de la négociation d'une convention collective ou de l'une de ses clauses, qu'il s'agisse d'une première convention collective ou de son renouvellement.

Ce blocage doit-il présenter des caractéristiques particulières ou durer depuis un certain temps avant que l'on puisse se prévaloir du mode de règlement prévu dans la loi?

Non. Cependant, il ne faut pas perdre de vue qu'en utilisant la procédure de règlement des différends, on accepte l'idée que la décision rendue par l'arbitre s'imposera aux parties.

Comment procède-t-on pour obtenir l'arbitrage d'un différend?

Sauf dans les cas spécifiques de l'arbitrage d'une première convention collective et de l'arbitrage des différends chez les policiers et pompiers municipaux, il suffit pour les parties de faire, par écrit, une demande conjointe d'arbitrage au ministre du Travail.

Le ministre a-t-il l'obligation de nommer un arbitre?

Il a l'obligation de répondre favorablement à une demande conjointe des parties, mais ce n'est toutefois pas à lui, mais plutôt aux parties elles-mêmes, qu'incombe tout d'abord la responsabilité de choisir celui qui agira comme arbitre.

Comment les parties choisissent-elles la personne qui agira comme arbitre?

Les parties doivent s'entendre sur le nom d'un arbitre et en aviser le ministre, qui le nommera.

Si les parties ne s'entendent pas dans le délai prévu au code, qui prend la décision?

C'est le ministre qui prend la décision.

Si l'arbitre est nommé par le ministre, n'y a-t-il pas un danger que la décision qu'il rendra ne corresponde pas à la réalité du milieu de travail dans lequel les parties évoluent?

Non, puisque la loi prévoit, en plus de la présence automatique d'assesseurs (un patronal et un syndical), un certain nombre de critères dont l'arbitre peut tenir compte pour rendre sa décision.

L'assesseur

Gérard Dion, dans son *Dictionnaire canadien des relations du travail*, définit l'assesseur comme étant une personne choisie par une partie en cause dans un litige, pour assister un arbitre et s'assurer qu'il sera tenu compte des prétentions de la partie qui l'a choisi, lors de l'étude du dossier et parfois au moment de la décision. Cependant, l'assesseur ne participe pas à la décision.

La présence d'assesseurs est-elle obligatoire?

Non. Si les parties s'entendent, elles peuvent procéder devant un arbitre seul.

Qu'arrive-t-il si une partie ou les deux tardent à nommer un assesseur ou que ceux-ci ne se présentent pas à l'audition?

L'arbitre peut alors procéder à l'audition même en leur absence.

Quels sont les critères qui guident l'arbitre lorsqu'il doit rendre sa sentence?

La loi lui donne la possibilité de tenir compte de ce qui se passe ailleurs, dans des entreprises semblables, et des conditions de travail applicables aux autres salariés de la même entreprise.

Combien de temps faut-il attendre avant d'obtenir une décision?

L'arbitre dispose de 60 jours à compter de sa nomination et peut exceptionnellement obtenir deux prolongations de 30 jours chacune.

Quelle est la conséquence de la décision d'aller en arbitrage?

Cette décision suspend les droits de grève et de lock-out.

Quelle valeur a la décision d'un arbitre de différend?

Elle a la même valeur et le même effet qu'une convention collective négociée par les parties.

L'ARBITRAGE D'UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE

Si le différend qui oppose les parties survient lors d'une première négociation collective, les règles sont-elles différentes?

Pour l'essentiel, les règles générales continuent à s'appliquer. La principale différence est qu'une seule partie peut demander l'arbitrage et ce, seulement si la conciliation a échoué.

Le ministre est-il obligé d'accepter la demande d'arbitrage?

Non, contrairement à la situation qui prévaut dans l'arbitrage général, où la demande est conjointe.

Quel critère guide l'arbitre dans sa décision d'arbitrer ou non le différend?

Il n'interviendra que s'il constate l'improbabilité pour les parties de conclure une convention collective dans un délai raisonnable, lequel n'est pas précisé dans la loi.

De quoi l'arbitre doit-il tenir compte lorsqu'il impose le contenu d'une première convention collective?

Il peut tenir compte des critères généraux d'arbitrage. De plus, il a l'obligation de tenir compte de toute entente qui peut survenir entre les parties en cours d'arbitrage.

Quels effets produit la sentence?

Les mêmes que pour toute autre sentence arbitrale, sauf que la décision d'arbitrer le différend oblige l'employeur à maintenir les conditions de travail de ses salariés et suspend l'exercice des droits de grève et de lock-out.

L'ARBITRAGE CHEZ LES POLICIERS ET LES POMPIERS

Pourquoi existe-t-il un régime particulier d'arbitrage des différends qui surviennent entre une corporation municipale ou une régie intermunicipale et les policiers et pompiers à son emploi?

Le régime particulier se justifie par l'interdiction faite à ces salariés d'exercer le droit de grève. Le même interdit vise aussi le droit de lock-out de l'employeur.

Quelles sont les différences entre ce régime et le régime général?

Tout différend entre les parties doit obligatoirement être soumis à l'arbitrage, soit à la demande de l'une d'elles, soit par le ministre du Travail. Pour le reste, les règles du régime général d'arbitrage des différends s'appliquent.

LES MOYENS DE PRESSION: LA GRÈVE ET LE LOCK-OUT

Il peut arriver, malgré toute l'énergie qu'on y a mise, que les négociations achoppent. Les parties peuvent alors préférer éviter de demander une aide extérieure pour débloquer l'impasse. Si tel est le cas, la loi leur fournit les outils qui leur permettront d'exercer une pression dont le but est de forcer l'une d'elles à revenir sur sa position. Ces instruments de négociation sont la grève et le lock-out.

La grève

La grève est un arrêt de travail concerté d'un certain nombre de salariés pour « mettre de la pression » sur la négociation.

Un simple ralentissement de travail ou le refus de faire du temps supplémentaire sont-ils des formes d'exercice du droit de grève?

Pas nécessairement; il faut évaluer chaque cas individuellement.

Le lock-out

Le lock-out est le refus d'un employeur de fournir du travail à un groupe de ses salariés dans le but de les amener à accepter certaines conditions de travail.

Un lock-out est-il une contre-grève?

Non. Il n'est pas nécessaire pour déclencher un lock-out qu'une grève ait été déclarée.

LES CONDITIONS D'EXERCICE

Comment détermine-t-on la légalité de la grève ou du lock-out?

Les conditions posées sont dans les deux cas relatives aux personnes à l'origine du mouvement et au moment où s'exerce le moyen de pression.

Qui peut alors exercer le droit de grève ou de lock-out?

Le droit de grève ne peut être exercé que par des salariés regroupés dans une association accréditée (à l'exception des policiers et pompiers, qui n'ont pas le droit de grève). Le lock-out ne peut être exercé que par un employeur.

LE MOMENT DU DÉCLENCHEMENT

À quel moment ces moyens de pression peuvent-ils s'exercer?

Les moyens de pression peuvent être exercés 90 jours après la date du début de la phase des négociations. Par ailleurs, les moyens de pression sont interdits pendant la durée d'une convention collective ou si un différend est soumis à l'arbitrage. Il existe une exception à la règle, lorsqu'une clause permet la reprise des négociations pendant la durée de la convention.

Les conditions d'obtention du droit de grève

- La grève doit avoir été autorisée par un vote au scrutin secret des membres du syndicat compris dans l'unité de négociation. Le vote est pris à la majorité des membres présents.
- Le syndicat doit prendre les moyens nécessaires pour prévenir ses membres de la tenue du scrutin au moins 48 heures à l'avance.
- Si le vote est favorable, l'association doit en aviser le ministre dans les 48 heures.

Une fois ces formalités remplies, le droit de grève ou de lock-out peut être exercé à la condition d'aviser à nouveau le ministre du Travail dans les 48 heures de la déclaration de grève ou de lock-out, en spécifiant le nombre de salariés faisant partie de l'unité de négociation touchée.

LES MESURES ANTI-BRISEURS DE GRÈVES

L'employeur a-t-il le droit de maintenir sa production pendant une grève?

L'employeur a le droit de maintenir sa production uniquement *en dehors* de l'établissement en grève.

Qu'est-ce qui est interdit par la loi alors?

Règle générale, hormis un transfert de la production en dehors de l'établissement en grève et la possibilité d'utiliser les services de quelques personnes (autres que les grévistes, les lock-outés et les autres salariés), l'employeur ne peut faire exercer les fonctions par qui que ce soit.

L'employeur a-t-il quand même le droit de prendre des mesures pour protéger ses biens et sa propriété?

Bien sûr. Du moment que l'objectif visé n'est pas de contourner les interdictions imposées par la loi, il peut prendre tous les moyens nécessaires pour éviter la destruction ou la détérioration de ses biens.

Quand les mesures anti-briseurs de grèves s'appliquent-elles?

Malgré leur nom, ces mesures s'appliquent tout autant en situation de grève légale que dans une situation de lock-out légal ou illégal.

Que peut-on faire dans la situation où l'on craint qu'un employeur ne respecte pas la loi?

On peut, en premier lieu, demander au ministre du Travail qu'il envoie un enquêteur sur les lieux pour s'assurer du respect de la loi. À la suite du rapport d'enquête, l'on peut toujours déposer une plainte au Tribunal du travail. Si le Tribunal du travail constate une violation des mesures anti-briseurs de grèves, il condamne alors le contrevenant au paiement d'une amende.

LA FIN DE LA GRÈVE OU DU LOCK-OUT

Comment met-on fin à une grève ou à un lock-out?

La loi ne pose pas de condition particulière. En général, le conflit cesse lorsque les parties se sont entendues sur un texte de convention collective. Il peut également arriver que la grève ou le lock-out cesse parce que l'entreprise a fermé ses portes ou que la partie qui l'exerce a baissé pavillon.

Est-il obligatoire de tenir un vote pour mettre fin à la grève?

Non. Seuls les statuts et les règlements de l'association peuvent imposer la tenue d'un tel vote.

LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET LE PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

Généralement, l'exercice des moyens de pression, tout comme la négociation sans moyens de pression, prend fin par la signature d'une convention collective de travail. Quand les parties ont exercé leur droit de grève ou de lock-out, certains gestes posés dans le « feu de l'action » peuvent avoir laissé des traces que les parties s'emploieront à effacer. Cette entente est inscrite dans un document distinct de la convention collective, document qui s'appelle un protocole de retour au travail.

LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Quelles sont les obligations prévues par la loi relativement à la signature d'une convention collective?

Deux obligations, l'une qui concerne le syndicat et l'autre qui s'applique à l'une ou l'autre des deux parties.

À quelle obligation doit répondre le syndicat?

Il doit, avant de signer la convention collective, obtenir l'autorisation d'une majorité de ses membres compris dans l'unité de négociation. Pour ce faire, les membres doivent voter au scrutin secret. Le vote est pris à la majorité des membres présents.

Le dépôt de la convention collective

Quelle est l'autre obligation qui pèse à la fois sur l'une ou l'autre partie signataire de la convention?

Celle d'effectuer le dépôt de la convention collective, en cinq copies, au Bureau du commissaire général du travail. Sans pareil dépôt, la convention collective n'a aucun effet.

Quelle est la durée de la convention?

Elle doit être d'au moins 1 an et d'au plus 3 ans. À défaut de mention expresse dans la convention, elle est alors présumée valoir pour une année.

Quelles sont les personnes liées par la convention?

D'une part, elle lie tous les salariés actuels ou futurs visés par la description de l'unité de négociation. D'autre part, elle lie l'employeur qui l'a conclue, de même que tout autre employeur membre d'une association patronale, si la conclusion de la convention s'est faite par une telle association.

LE PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

Qu'est-ce qu'un protocole de retour au travail?

Comme son nom l'indique, il s'agit globalement d'un document comportant un certain nombre de clauses visant à favoriser le meilleur climat possible lors du retour au travail.

Quel est le genre de clauses qui apparaissent dans un tel protocole?

Par exemple,

- des clauses visant l'abandon des procédures judiciaires ou l'annulation des sanctions;
- des clauses précisant ce qu'il advient des droits des salariés pendant la durée de la grève (ex: accumulation de l'ancienneté);
- des clauses précisant l'ordre de rappel au travail;
- des clauses précisant le mode de règlement des mésententes pouvant survenir dans l'application du protocole.

Le protocole de retour au travail doit-il être déposé en même temps que la convention collective?

Bien que ce ne soit pas obligatoire, il peut être souhaitable de procéder de la sorte pour lui donner la même force et le même effet que la convention collective elle-même.

Les droits du syndicat, des salariés et de l'employeur sont donc protégés par le protocole?

Oui, si les parties parviennent à s'entendre sur cette question. La loi assure quand même une certaine protection aux salariés individuellement.

Quelle est l'étendue de cette protection automatique?

Il est d'abord prévu que la cessation de travail conséquente à une grève ou un lock-out ne peut pas être interprétée comme une démission. En second lieu, à moins de faire la preuve d'une cause juste et suffisante de non-rappel, l'employeur doit donner préséance à l'emploi au salarié qui a fait grève ou a été lock-outé.

Que peut-on faire en cas de mésentente relative au non-rappel au travail?

On doit alors suivre la même procédure que celle qui s'applique à l'arbitrage des griefs. Le délai pour faire grief est alors de six mois à compter du moment où le salarié aurait dû recouvrer son emploi.

Si le salarié, bien qu'ayant été réintégré dans son emploi, est ensuite victime de sanctions, peut-il s'en plaindre?

Oui. S'il croit être victime de ces sanctions à cause de sa participation à une grève légale, il peut par exemple déposer une plainte au Bureau du commissaire général du travail. Il contestera alors le bien-fondé d'une sanction présumément prise pour nuire aux activités syndicales.

L'ARBITRAGE D'UN GRIEF

La convention collective une fois conclue, les parties ont l'obligation de l'appliquer. Les gestes qui sont alors posés par une partie peuvent, dans certains cas, paraître injustifiés pour l'autre partie. Cette compréhension différente d'une clause de la convention collective peut amener les parties à entreprendre certaines démarches pour obtenir un règlement de leur désaccord, démarches qu'on appelle la procédure de règlement des griefs.

Le grief

Tout désaccord portant sur l'application ou l'interprétation d'une clause de convention collective est un grief.

Existe-t-il d'autres types de désaccords qu'on peut résoudre par la procédure de règlement des griefs?

Oui. La convention collective ou les lois régissant les rapports de travail peuvent prévoir que certains désaccords, bien qu'ils ne soient pas à proprement parler des griefs, doivent être traités comme tels. Par exemple, les parties peuvent s'entendre pour soumettre à l'arbitrage tout désaccord portant sur l'implantation de changements technologiques.

On parle alors de griefs assimilés par voie conventionnelle ou par voie législative. Ils sont traités de la même façon que tout autre grief.

QUI PEUT DÉPOSER UN GRIEF

Quelles sont les parties à l'arbitrage?

Ce sont les parties signataires de la convention collective, l'association accréditée et l'employeur.

Est-ce que cela signifie qu'un salarié ne peut pas déposer un grief?

Non, bien au contraire, puisque souvent un grief origine de la plainte d'un salarié qui prétend qu'on ne lui applique pas correctement la convention collective. Cela signifie simplement, que devant l'arbitre, ce sont le syndicat et l'employeur, et seulement eux, qui défendent leur interprétation de la convention collective.

N'est-ce pas injuste pour le salarié?

Non, car il ne faut pas oublier que c'est son syndicat qui a négocié la ou les clauses sur l'interprétation desquelles il y a désaccord.

Un syndicat peut-il refuser de faire un grief au nom d'un salarié?

Oui, mais en agissant de la sorte, il ne doit pas se comporter de façon discriminatoire ou être gravement négligent, sinon le salarié peut s'en plaindre au Tribunal du travail, ou encore, s'il s'agit d'un grief de congédiement ou de mesure disciplinaire, au ministre du Travail.

Pourquoi donne-t-on au syndicat ce « droit de vie ou de mort » sur le grief?

Parce qu'il doit voir, d'abord et avant tout, à protéger les intérêts de l'ensemble des salariés. Ce faisant, il peut juger en toute bonne foi que l'intérêt supérieur du groupement serait mis en péril par l'arbitrage du grief individuel.

Plainte au Tribunal du travail ou au ministre

Que peuvent faire le Tribunal du travail ou le ministre du Travail, selon le cas, s'ils sont saisis d'une plainte de l'individu contestant le comportement syndical « discriminatoire »?

Si les circonstances donnent lieu à une plainte au tribunal, celui-ci peut condamner le syndicat à payer une amende (le montant de l'amende n'est pas remis au salarié). Par contre, s'il s'agit d'un cas de plainte au ministre, celui-ci désigne un enquêteur qui tentera d'amener le syndicat et le salarié à un règlement.

Si l'enquêteur ne parvient pas à régler le conflit, existe-t-il une autre solution?

Oui, 30 jours après la nomination de l'enquêteur, le salarié dispose de 15 jours pour demander au Tribunal du travail qu'il ordonne l'arbitrage sur sa réclamation.

Qui paie les frais d'arbitrage, s'il y a lieu?

Les frais sont à la charge de l'association qui a manqué à son devoir de représentation.

Compte tenu du temps écoulé, n'y a-t-il pas un risque que l'arbitre rejette le grief parce que les délais d'arbitrage prévus à la convention collective n'ont pas été respectés?

Non. Dans ce cas, la loi prévoit que l'arbitre doit se comporter comme si ces délais n'existaient pas.

Un employeur peut-il faire un grief?

Oui. Il est, tout comme le syndicat, titulaire du droit au grief.

LA PROCÉDURE À SUIVRE

Comment doit-on faire pour soumettre un grief à l'arbitrage?

La loi donne ici encore préséance à la procédure arrêtée entre les parties à la convention collective. Cela implique qu'il faut d'abord suivre ce qui est prévu dans cette convention.

Que retrouve-t-on généralement sous ce rapport dans les conventions collectives?

On y prévoit généralement une procédure en deux temps. Dans un premier temps, on cherche d'abord à éviter l'intervention, il faut le dire parfois coûteuse en temps et en argent, d'un arbitre de griefs. La convention prévoit alors un mode de règlement négocié à l'interne; c'est dans ce contexte qu'on parle de première, deuxième, troisième étape, etc... L'échec de cette procédure de règlement à l'amiable (« procédure interne de règlements des griefs ») amènera, dans un second temps, l'intervention d'un arbitre nommé selon la procédure prévue à la convention collective.

Les parties signataires de la convention collective sont-elles tout à fait libres de s'entendre sur toute la procédure?

Oui, du moment qu'elles respectent les exigences minimales inscrites dans la loi.

Quelles sont les principales limites que pose la loi à l'accord de l'association accréditée et de l'employeur?

L'une des parties dispose d'un délai d'au moins 15 jours après les faits qui ont donné naissance au grief pour passer à la première étape de la procédure interne.

Par ailleurs, s'il y a contradiction entre la procédure prévue à la convention collective et les règles prévues au code, c'est la loi qui prévaut.

Si les parties n'ont rien prévu dans leur convention, que prévoit la loi?

Les parties doivent alors s'entendre sur le choix d'un arbitre qui entendra le grief. Si elles ne s'entendent pas, le ministre du Travail choisira lui-même l'arbitre.

L'arbitre doit normalement entendre et décider seul le grief, sauf si les parties s'entendent pour lui adjoindre des assesseurs (un assesseur patronal, un assesseur syndical).

L'AUDITION DU GRIEF

Une fois l'arbitre saisi du grief, à quoi doit-on s'attendre pour la suite?

L'arbitre (accompagné ou non d'assesseurs) procède alors à une audition du grief, un peu à la manière de n'importe quelle cour de justice. Les parties tenteront toutes les deux, par le biais de témoins ou autrement, de démontrer à l'arbitre la justesse de leur position. Par la suite, l'arbitre rendra une décision selon la preuve soumise par les parties.

Quels sont les pouvoirs décisionnels de l'arbitre?

Ils sont très larges, bien qu'ils puissent être limités par la convention collective. Pour ne mentionner que les plus importants, il peut, par exemple, ordonner le paiement d'un montant qu'il fixe; en matière disciplinaire, confirmer la décision de l'employeur ou y substituer une décision raisonnable compte tenu des circonstances (sauf si la convention établit un lien direct entre une faute déterminée et la sanction qui s'y rattache); ou encore, rendre toute autre décision protégeant les droits des parties.

LES DÉLAIS

Doit-on attendre longtemps avant d'obtenir une décision?

Si la convention collective ne prévoit pas un autre délai et à moins que les parties ne s'entendent pour prolonger celui qui est prévu par la loi, l'arbitre doit rendre sa décision par écrit dans les 90 jours de sa nomination.

Que faire si l'arbitre ne respecte pas le délai de 90 jours?

Une partie peut alors demander au Tribunal du travail de forcer l'arbitre à rendre sa décision et à la transmettre aux parties dans les meilleurs délais.

Si l'on n'est pas satisfait de la décision rendue par l'arbitre, existe-t-il un moyen de la contester?

En principe non, puisque la loi prévoit que sa décision est finale et sans appel. Toutefois, dans des cas très exceptionnels, on peut contester une décision arbitrale devant la Cour supérieure par le biais d'une procédure spéciale qui n'est pas prévue au Code du travail: la requête pour émission d'un bref d'évocation.

LES SERVICES PUBLICS ET LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC

Compte tenu d'un certain nombre de particularités des relations de travail dans ces secteurs d'activité (tels l'impact d'une grève; l'envergure des négociations; l'importance des services dispensés, etc.), un certain nombre de dispositions d'exception aux règles générales sont prévues. L'existence de ces règles spéciales se justifie aussi par d'autres lois particulières qui régissent entre autres l'organisation des parties aux fins de la négociation.

Les principaux éléments distinctifs du régime d'accréditation particulier au secteur public sont les suivants: la date du début des négociations est différente; les parties à la négociation, comme les matières négociables, ne sont pas les mêmes qu'au régime général; il en est de même des délais d'exercice des droits de grève et de lock-out. À noter aussi que dans ces secteurs seulement et à certaines conditions, il y a l'obligation de maintenir des services essentiels en cas de conflit de travail.

LA RÉVISION DES DÉCISIONS ET L'APPEL AU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Les organismes qui interprètent et appliquent aujourd'hui le Code du travail ont été mis sur pied en 1969 afin de s'assurer que cette loi soit appliquée par des spécialistes du milieu. On en compte trois: l'agent d'accréditation, le commissaire du travail et le Tribunal du travail. À certaines conditions, les décisions des agents d'accréditation et des commissaires du travail peuvent être révisées, alors que celles des commissaires du travail et du Tribunal du travail (en ce dernier cas, les seules décisions en matière pénale) peuvent faire l'objet d'un appel.

LA RÉVISION

Bien qu'elle soit sans appel, peut-on contester une décision erronée d'un agent d'accréditation?

Oui, par le biais d'une requête en révision.

Qui peut demander la révision de la décision d'un agent?

Toute personne impliquée dans le débat.

À qui demande-t-on de procéder à cette révision?

À un commissaire du travail. Il peut d'ailleurs réviser cette décision sans qu'on lui fasse une demande expresse.

Le commissaire du travail peut-il réviser d'autres décisions que celles des agents d'accréditation?

Il peut aussi réviser les décisions d'autres commissaires du travail.

À quelle condition?

À condition que le Tribunal du travail, si une des parties a décidé d'aller en appel, n'ait pas rendu une décision finale sur l'appel.

Que faire si l'on veut seulement corriger une erreur d'écriture, de calcul ou une autre erreur matérielle dans une décision?

On peut en tout temps s'adresser à un commissaire du travail (il peut aussi le faire de son propre chef), par le biais d'une requête en révision.

L'APPEL

Existe-t-il un autre moyen de contester la décision d'un agent d'accréditation ou d'un commissaire du travail?

Oui, il est possible d'appeler d'une décision rendue par un commissaire du travail. Toutefois, les décisions d'un agent d'accréditation ne peuvent faire l'objet d'un appel.

Qui entend l'appel?

Un juge du Tribunal du travail.

Objet et procédure d'appel

Quelles décisions peut-on contester en appel?

Les décisions finales des commissaires du travail sur toute question.

Qu'est-ce qu'une décision finale?

Disons, pour simplifier, qu'il s'agit de toute décision qui permet au commissaire du travail qui l'a rendue de fermer définitivement le dossier.

Qui peut demander l'appel?

Cela est fonction du type de décision que l'on conteste:

- s'il s'agit du refus ou de l'octroi d'une accréditation, ce ne sont que les salariés compris dans l'unité de négociation ou toute association de salariés intéressée;
- s'il s'agit plutôt de la description de l'unité de négociation ou des personnes qui en sont exclues ou y sont incluses, ce peut être l'employeur, l'association accréditée ou toute association requérante rivale;
- si l'appel porte sur toute autre question, tout intéressé peut aller en appel.

Quel délai faut-il respecter?

Le délai est de 10 jours à compter de la date de la mise à la poste par courrier recommandé de la décision du commissaire ou de la date de sa signification.

Outre le délai, doit-on respecter d'autres formalités?

En plus de prévenir les autres parties de la décision d'aller en appel, il faut que la demande au Tribunal du travail précise les motifs pour lesquels on veut obtenir la permission d'en appeler.

Quelle est la suite du dossier?

En pratique, le dossier franchira deux étapes au Tribunal du travail: 1) le tribunal décidera s'il accorde ou non la permission d'en appeler; 2) s'il accorde cette permission, l'on fixera une autre date pour décider sur le fond de l'appel.

Sur quels critères se fonde le Tribunal du travail pour accepter ou rejeter la requête de permission d'en appeler?

Si la personne qui demande la permission d'en appeler est autorisée par la loi et si les motifs qu'elle invoque sont sérieux, le Tribunal du travail doit accueillir la requête.

Quel effet produit cette première décision?

Cette décision permet au requérant d'accéder à l'étape de l'appel. Elle permet également de suspendre l'exécution de la décision du commissaire, sauf s'il s'agit d'une ordonnance de réintégration à la suite d'une plainte de congédiement pour activités syndicales. Par exemple, elle suspend toute décision qu'aurait prise un commissaire du travail relativement à l'accréditation et aux droits qu'elle confère.

Que se passe-t-il en appel?

Généralement, l'appel a lieu à une autre date que l'audition de la requête concernant l'autorisation d'en appeler et souvent, devant un autre juge. À cette étape, en présence des parties qui défendent leur position, le tribunal scrute attentivement la décision du commissaire, vérifiant s'il n'a pas commis d'erreur grossière.

Si le tribunal juge que le commissaire s'est gravement trompé, que peut-il faire?

La loi lui donne les mêmes pouvoirs qu'à un commissaire. Il peut donc rendre la décision que celui-ci aurait dû rendre à l'origine. Dans certains cas, il peut retourner le dossier au commissaire du travail pour qu'il complète son enquête et rende lui-même une nouvelle décision.

La procédure d'appel est-elle longue?

De façon réaliste, il ne faudrait pas espérer une décision finale en appel dans un délai inférieur à 4 ou 5 mois après le dépôt de la requête pour obtenir l'autorisation d'en appeler.

La décision du Tribunal du travail peut-elle être contestée?

En principe, la décision du tribunal est finale et sans appel. Cependant, dans des circonstances exceptionnelles, on peut porter l'affaire devant la Cour supérieure par le biais d'une procédure spéciale, qui n'est pas mentionnée dans le code: la requête pour émission d'un bref d'évocation. Il faut alors faire la preuve que le tribunal a outrepassé les pouvoirs que la loi lui donne.

Ce tour d'horizon du Code du travail, sans être exhaustif, se voulait le plus complet possible. Le lecteur qui désire en savoir plus sur la question trouvera à la page suivante une bibliographie sommaire et quelques adresses importantes.

BIBLIOGRAPHIE

BLOUIN, R. et MORIN, F., *Précis de l'arbitrage des griefs*, Sainte-Foy, P.U.L., 1980, 507 pages.

MORIN, Fernand, *Rapports collectifs du travail*, Montréal, Les éditions Thémis, 1982, 607 pages, mis à jour en 1983.

Revue *Le marché du travail*, ministère du Travail du Québec, avril 1981-.

Revue *Relations industrielles*, Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1945-.

ADRESSES

Bureau du commissaire général du travail:

425, rue Saint-Amable, 2e étage
Québec (Québec)
G1R 4Z1
(418) 643-4970

OU

255, boul. Crémazie est, 2e étage
Montréal (Québec)
H2M 1L5
(514) 873-4357

Tribunal du travail:

39, rue Saint-Louis, 6e étage
Québec (Québec)
G1R 3Z2
(418) 643-7133

OU

255, boul. Crémazie est, 7e étage
Montréal (Québec)
H2M 1L5
(514) 873-3983